



KiSa conseil

Newsletter



Je suis Sarah Amoros, psychologue du travail et des organisations - consultante en entreprise, fondatrice de KiSa conseil.

J'accompagne les dirigeant·es et les salarié·es dans la transformation du travail en m'appuyant sur des principes issus de la psychologie, de la permaculture et du fonctionnement humain en collectif.

Mon objectif ? Aider chacun·e à mieux comprendre et repenser son rapport au travail pour construire des environnements plus sains et épanouissants.

Bienvenue dans cette première édition de cette newsletter mensuelle ! Chaque mois, nous ferons le point sur les articles publiés, les vidéos partagées, les événements et interventions marquants, ainsi que les actualités et informations du monde du travail.

Et pour finir, une réflexion ou un exercice à tester pour amorcer un changement concret.

N'hésitez pas à me faire des retours ou à me communiquer des sujets que vous aimeriez trouver dans cette newsletter.

Bonne lecture !



KiSa conseil

Newsletter n°1 - Février 2025

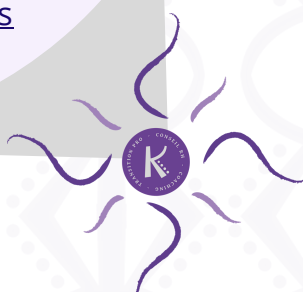


Les articles que vous avez peut-être loupé ...

- [Psychorigidité en entreprise : une analyse de ces organisations](#)
- [Engagement au travail : pourquoi les salarié.es restent ... ou partent](#)
- [Turnover en entreprise : comprendre l'impact sur les salariés restants](#)
- [Quitter son poste : quand les collègues rendent difficile la décision](#)



[Pourquoi les salariés quittent l'entreprise : Le turnover autrement](#)



Intervention post-Chido sur Mayotte avec des groupes de parole pour plusieurs structures





KiSa conseil

Newsletter n°1 - Février 2025



Savez-vous que ...

Une étude intitulée "Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail" publiée dans la revue "Le Travail Humain" a identifié plusieurs facteurs psychosociaux contribuant à l'intention de quitter une organisation.

Parmi ces facteurs figurent le **manque de soutien de la hiérarchie**, **une charge de travail excessive**, **l'absence de reconnaissance** et **des opportunités limitées de développement** professionnel.

Ces éléments peuvent entraîner une **insatisfaction** au travail, augmentant ainsi le risque de **turnover**.



Vous êtes-vous déjà posé la question de savoir ce qui faisait que les salarié·es partent ? Avez-vous déjà cherché des causes en interne ? Pensez-vous être irréprochable ?

Avez-vous déjà pris contact avec un.e **psychologue du travail** pour élargir vos perspectives ?

Non ?

Et si c'était le moment d'essayer ?

Rester ou partir ?

Faites une liste : qu'est-ce qui vous plaît ? Qu'est-ce qui vous dérange ?

Que faites-vous pour développer ce qui vous plaît et transformer ce qui vous dérange ?



"Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait." - Mark Twain